

# Overenskomst 2024



Overenskomst for IT-personale



atp=

## Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 Overenskomstens område .....	2
Kapitel 2 Løn.....	2
Kapitel 3 Pension.....	8
Kapitel 4 Arbejdstid.....	10
Kapitel 5 Overarbejde, rådighedsvagter m.v. ....	10
Kapitel 6 Opgaveløsning fra hjemmet .....	14
Kapitel 7 Ferie.....	14
Kapitel 8 Feriefridage.....	15
Kapitel 9 Orlov i forbindelse med barsel, adoption og plejetilladelse .....	17
Kapitel 10 Sygdom.....	18
Kapitel 11 Tjenestefrihed .....	19
Kapitel 12 Tillidsrepræsentantregler m.v. ....	21
Kapitel 13 Andet .....	25
Bilag 1 - Eksempler på jobtyper inden for IT-disciplinerne .....	26
Bilag 2 - Forhandlingsstruktur, tillæg og lønpuljer .....	27
Bilag 3 - CFU forligets ramme og reguleringsordningen .....	29
Bilag 4 - Forhandlingsret.....	31
Bilag 5 – Forståelse af bestemmelsen om barn syg .....	32
Bilag 6 – Tandlægeforsikring .....	33
Bilag 7 - Tillidsrepræsentantens vilkår.....	34
Bilag 8 - Fælles forståelse om rammerne for en ny lønmodel i 2026.....	35
Udgåede protokollater .....	37

2024

## Overenskomst mellem

### Arbejdsmarkedets Tillægspension og HK Privat

#### Vedrørende løn- og ansættelsesforhold i ATP (IT-området)

## Kapitel 1 Overenskomstens område

### § 1 Område

Overenskomsten omfatter medarbejdere beskæftiget med IT-arbejde, herunder IT-support, IT-produktion, IT-udvikling eller IT-arkitektur i ATP samt i ATP's datterselskaber. Eksempler på jobtyper inden for de nævnte IT-discipliner fremgår af bilag 1.

#### Stk. 2

For medarbejdere ansat 1. april 2008 eller senere:

Medarbejdere, hvis løn eksklusiv ATP's pensionsbidrag udgør 59.844,85 kr. eller mere, falder uden for overenskomstens område. Pr. 1. april 2025 reguleres beløbet til 60.979,15 kr.

Hvis medarbejdere ansat før 1. april 2008 skifter job i ATP Koncernen gælder denne bestemmelse ligeledes.

## Kapitel 2 Løn

### § 2 Lønssystemet

Den normale løn for de af overenskomsten omfattede medarbejdere fremgår af lønskalaerne i § 3.

Systemkonsulenter aflønnes dog efter stk. 3.

#### Stk. 2 Personlige løntillæg

ATP kan fastsætte en personlig højere aflønning end foran nævnt.

#### Stk. 3 Systemkonsulenter

Lønnen for systemkonsulenter udgør som minimum 49.802,90 kr. Pr. 1. april 2025 reguleres beløbet til 50.746,85 kr.

#### Stk. 4 Overarbejdsbetaling for systemkonsulenter

##### Stk. 4 A

Systemkonsulenter der ansættes på en løn, der udgør 54.639,50 kr. eller mere er ikke omfattet af arbejdstidsregler jf. § 18 (overarbejde). Pr. 1. april 2025 reguleres beløbet til 55.675,15 kr.

#### Stk. 4 B

Systemkonsulenter omfattet af overarbejdsbetaling jf. § 18, hvis løn eksklusiv ATP's pensionsbidrag udgør 55.577,65 kr. eller højere kan af ATP tilbydes en regulering af den faste løn på - mod at træde ud af de gældende arbejdstidsregler jf. § 18 (overarbejde). Pr. 1. april 2025 skal lønnen udgøre 56.631,10 kr. Det står medarbejderen frit at afstå den tilbudte ordning og forblive omfattet af arbejdstidsreglerne.

#### Stk. 4 C

For systemkonsulenter, der er udtrådt af arbejdstidsreglerne efter bestemmelserne i stk. 4 B gælder:

Medarbejderen kan vælge at udtræde af ordningen forud for den årlige lønregulering pr. hvert år pr. 1. april. ATP kan tilsvarende forud den årlige lønregulering hvert år, meddele medarbejderen at vedkommende udtræder af ordningen. I begge tilfælde reduceres lønnen med den opnåede lønstigning, som aftalt i forbindelse med aftalens indgåelse.

### § 3 Lønskalaer

Beløbene for 2025 i tabellerne nedenfor i stk. 1 og stk. 5 er foreløbige, idet beløbene senere kan justeres op eller ned i forhold til positive eller negative udmøntninger fra reguleringsordningen; jfr. § 3A samt bilag / protokollat nr. 5. Følgende viser de månedlige bruttolønninger. Løntrinene er ét-årige:

	Skala for IT-support / Produktion					
	1. april 2024	1. april 2024	1. april 2025	1. april 2025	1. november 2025	1. november 2025
	Basisløn	Basisløn inkl. pension	Basisløn	Basisløn inkl. pension	Basisløn	Basisløn inkl. pension
Trin 1	31.131,00	36.734,58	31.727,00	37.437,86	31.786,60	37.508,19
Trin 2	33.557,40	39.597,73	34.199,85	40.355,82	34.264,10	40.431,64
Trin 3	35.983,60	42.460,65	36.672,50	43.273,55	36.741,40	43.354,85
Trin 4	37.198,50	43.894,23	37.910,65	44.734,57	37.981,90	44.818,64
Trin 5	38.410,15	45.323,98	39.145,50	46.191,69	39.219,05	46.278,48
Trin 6	39.621,60	46.753,49	40.380,15	47.648,58	40.456,05	47.738,14
Trin 7	40.836,35	48.186,89	41.618,15	49.109,42	41.696,35	49.201,69
Trin 8	42.079,10	49.653,34	42.884,70	50.603,95	42.965,30	50.699,05
Trin 9	44.139,15	52.084,20	44.984,20	53.081,36	45.068,75	53.181,13
Trin 10	45.804,90	54.049,78	46.681,80	55.084,52	46.769,50	55.188,01
Trin 11	47.828,40	56.437,51	48.744,05	57.517,98	48.835,65	57.626,07
Trin 12	49.440,95	58.340,32	50.387,50	59.457,25	50.482,20	59.569,00

(Oversigten viser basisløn samt basisløn inkl. pension)

For medarbejdere beskæftiget i basis-IT-Support (Runner funktion og firstline-support funktion) er der automatisk oprykning til trin 6. Herefter stopper det automatiske trinforløb. Indplacering på trin 7 og højere kræver særskilt oprykning til hvert enkelt trin.

I den årlige medarbejdersamtale for denne gruppe medarbejdere indgår en drøftelse til afklaring af medarbejderens lønindplacering, herunder muligheden for eventuel højere lønindplacering.

	Skala for IT-udvikling					
	1. april 2024	1. april 2024	1. april 2025	1. april 2025	1. november 2025	1. november 2025
	Basisløn	Basisløn inkl. pension	Basisløn	Basisløn inkl. pension	Basisløn	Basisløn inkl. pension
Trin 1	31.129,10	36.732,34	31.725,05	37.435,56	31.784,65	37.505,89
Trin 2	33.555,20	39.595,14	34.197,60	40.353,17	34.261,85	40.428,98
Trin 3	35.981,50	42.458,17	36.670,35	43.271,01	36.736,25	43.352,32
Trin 4	38.407,80	45.321,20	39.143,10	46.188,86	39.216,65	46.275,65
Trin 5	40.833,95	48.184,06	41.615,70	49.106,53	41.693,90	49.198,80
Trin 6	42.076,45	49.650,21	42.882,00	50.600,76	42.962,60	50.695,87
Trin 7	43.318,95	51.116,36	44.148,30	52.094,99	44.231,25	52.192,88
Trin 8	44.562,25	52.583,46	45.415,40	53.590,17	45.500,75	53.690,89
Trin 9	45.804,90	54.049,78	46.681,80	55.084,52	46.769,50	55.188,01
Trin 10	47.828,40	56.437,51	48.744,05	57.517,98	48.835,65	57.626,07
Trin 11	49.440,95	58.340,32	50.387,50	59.457,25	50.482,20	59.569,00
Trin 12	51.870,40	61.207,07	52.863,45	62.378,87	52.962,80	62.496,10
Trin 13	53.186,40	62.759,95	54.204,65	63.961,49	54.306,50	64.081,67

(Oversigten viser basisløn samt basisløn inkl. pension)

For medarbejdere ansat på skala IT-udvikling er der automatisk oprykning til trin 8. Herefter stopper det automatiske trinforløb. Indplacering på trin 9 og højere kræver særskilt oprykning til hvert enkelt trin.

#### Stk. 2 Medarbejdere under oplæring

Til medarbejdere under oplæring kan følgende skala anvendes:

- |                           |                           |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. halvår: 60 % af trin 1 | 3. halvår: 80 % af trin 1 |
| 2. halvår: 70 % af trin 1 | 4. halvår: 90 % af trin 1 |

#### Stk. 3 Elever

Beløbene for 2025 i tabellerne nedenfor er foreløbige, idet beløbene senere kan justeres op eller ned i forhold til positive eller negative udmøntninger fra reguleringsordningen; jfr. § 3A samt bilag / protokollat nr. 5.

For IT-Supportelever er lønnen:

	Elev under 18 år			Elev over 18 år			Elev over 25 år		
	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025
1. år	12.881,60	13.128,25	13.152,95	15.835,40	16.138,60	16.168,95	22.921,35	23.360,20	23.404,10
	<b>12.881,60</b>	<b>13.128,25</b>	<b>13.152,95</b>	<b>15.835,40</b>	<b>16.138,60</b>	<b>16.168,95</b>	<b>26.359,55</b>	<b>26.864,23</b>	<b>26.914,72</b>
2. år	13.874,10	14.139,75	14.166,35	16.827,90	17.150,10	17.182,35	22.921,35	23.360,20	23.404,10
	<b>15.955,22</b>	<b>16.260,71</b>	<b>16.291,30</b>	<b>19.352,09</b>	<b>19.722,62</b>	<b>19.759,70</b>	<b>26.359,55</b>	<b>26.864,23</b>	<b>26.914,72</b>

(Oversigten viser basisløn samt basisløn inkl. pension)

For Datateknikerelever er lønnen:

	Elev under 18 år			Elev over 18 år			Elev over 25 år		
	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025
Trin 1	12.881,60 <b>12.881,60</b>	13.128,25 <b>13.128,25</b>	13.152,95 <b>13.152,95</b>	15.835,40 <b>15.835,40</b>	16.138,60 <b>16.138,60</b>	16.168,95 <b>16.168,95</b>	22.921,35 <b>26.359,55</b>	23.360,20 <b>26.864,23</b>	23.404,10 <b>26.914,72</b>
Trin 2	13.874,10 <b>15.955,22</b>	14.139,75 <b>16.260,71</b>	14.166,35 <b>16.291,30</b>	16.827,90 <b>19.352,09</b>	17.150,10 <b>19.722,62</b>	17.182,35 <b>19.759,70</b>	22.921,35 <b>26.359,55</b>	23.360,20 <b>26.864,23</b>	23.404,10 <b>26.914,72</b>
Trin 3	15.217,45 <b>17.500,07</b>	15.508,80 <b>17.835,12</b>	15.537,95 <b>17.868,64</b>	17.620,15 <b>20.263,17</b>	17.957,20 <b>20.651,13</b>	17.991,25 <b>20.689,94</b>	22.921,35 <b>26.359,55</b>	23.360,20 <b>26.864,23</b>	23.404,10 <b>26.914,72</b>
Trin 4	17.620,15 <b>20.263,17</b>	17.957,50 <b>20.651,13</b>	17.991,25 <b>20.689,94</b>	21.297,50 <b>24.492,13</b>	21.705,25 <b>24.961,04</b>	21.746,05 <b>25.007,96</b>	22.921,35 <b>26.359,55</b>	23.360,20 <b>26.864,23</b>	23.404,10 <b>26.914,72</b>
Trin 5	21.297,50 <b>24.492,13</b>	21.705,25 <b>24.961,04</b>	21.746,05 <b>25.007,96</b>	21.297,50 <b>24.492,13</b>	21.705,25 <b>24.961,04</b>	21.746,05 <b>25.007,96</b>	22.921,35 <b>26.359,55</b>	23.360,20 <b>26.864,23</b>	23.404,10 <b>26.914,72</b>

(Oversigten viser basisløn samt basisløn inkl. pension)

### § 3A Reguleringsordning og reststigning

Det er aftalt, at de økonomiske rammer i CFU forliget på det statslige område finder anvendelse i ATP. Overenskomstparterne har aftalt at benytte de økonomiske rammer for det statslige forlig i sin helhed; herunder at indføre den reguleringsordning, som i CFU forliget sikrer parallelitet i lønudvikling mellem offentlig og privat sektor.

CFU-forliget indeholder generelle lønstigninger, reguleringsordning, midler til særlige formål og skøn over reststigningen i aftaleperioden. (Se uddybende i bilag 5)

Udmøntningen af reguleringsordningen – positiv eller negativ - sker 1. april 2025 og 1. november 2025 i henhold til de aftalte beregningsmetoder i bilag a til den statslige overenskomst og tillægges / fratrækkes de generelle lønsatser i § 3 og i § 8, stk. 2.

Det foreløbige skøn fra statens overenskomst er en positiv udmøntning på 1,30%. På baggrund af statens udmøntninger forud for hhv. 1. april 2024 (skønnet 1,06%); 1. april 2025 (skønnet 0,04%) og 1. november 2025 (skønnet 0,2 %) udmønter ATP de samme beløb.

Udover de aftalt lønstigninger og reguleringsordningen som beskrevet ovenfor er der i CFU forliget en forventning til reststigninger i overenskomstperioden.

Skønnet for reststigningen er for perioden 2024-2026 estimeret til 0,40 pct. For hele perioden. Beløbet anvendes til automatiske trinløstigninger; tillæg, individuelt ekstraordinær trinoprykning, oprykning til individuel kontrakt, engangsvederlag m.v. HK har ikke forhandlingsret, men HK forelægges ATP's konkrete udmøntning.

### § 4 Indplaceringsregler ved ansættelse og udnævnelse

Indplacering på lønskala og trin skal foretages på grundlag af kvalifikationer og anciennitet i en tilsvarende IT-funktion regnet fra den 1. i måneden for beskæftigelsens påbegyndelse.

### Stk. 2 Udnævnelse

Ved udnævnelse sker indplacering på den til stillingen svarende lønramme på det skalatrin, der ligger nærmest over den hidtidige skalaløn og eventuelt personligt tillæg efter overenskomstens § 2 og § 7 i den hidtidige stilling.

Såfremt medarbejderen i sin hidtidige stilling ved anciennitetstillæg ville have opnået en løn inkl. eventuelt personligt tillæg, der svarer til eller er højere end lønnen efter indplacering i den højere stilling, opnår medarbejderen fra samme tidspunkt nyt anciennitetstillæg.

### **§ 5 Anciennitet**

Tidspunktet for anciennitetsregulering (drejedataen) er ansættelses- eller udnævnelsesdatoen.

For særligt kvalificerede medarbejdere kan overspringning af løntrin finde sted.

Orlov efter kapitel 9 medregnes i anciennitetsforløbet.

### Stk. 2 Usædvanlige forhold

Såfremt usædvanlige forhold taler herfor, kan et anciennitetsforløb tages op til forhandling mellem ATP og HK-klubben.

### **§ 6 Pulje til udnævnelser m.v.**

Der afsættes ingen pulje til finansiering af individuel lønudvikling i denne periode, men ATP forpligter sig til at anvende minimum 0,5 % af lønsummen pr. 1. marts 2024 til individuelle lønstigninger i løbet af overenskomstperioden.

HK har ikke forhandlingsret, men kan tilkendegive og drøfte, hvis der efter HK's opfattelse foreligger uhensigtsmæssig brug af midlerne.

### **§ 7 Tillægsstruktur**

Tillæg kan gives som kvalifikations- og/eller funktionstillæg.

Tillægsstrukturen finansieres af de midler, der er afsat inden for den samlede ramme og som ikke bruges til generelle lønstigninger og til dækning af særlige overenskomstkraav, som parterne måtte blive enige om ved overenskomstforhandlingerne på sædvanlig vis, jf. Bilag 2, afsnit "2.1 Forhandlingsstruktur".

Systemkonsulenter deltager i eventuel teambaseret resultatløv, men er i øvrigt ikke omfattet af tillægsstrukturen.

### Stk. 2 Resultatløn

Der åbnes mulighed for, at parterne i de decentrale forhandlinger, jf. Bilag 2, afsnit "2.3 Decentrale kriterier", kan aftale at supplere løndannelsen i form af skalaløn og tillægsstruktur med et tredje lønelement, en resultatløvdel. Resultatlønnen kan enten udmøntes individuelt eller som team-baseret aflønning efter nærmere aftalte kriterier herfor.

Resultatløvdelene kan udmøntes halvårligt eller helårligt efter aftale.

Resultatløn gives som éngangsvederlag. Hvis parterne ønsker en resultatløndel, aftales forlods en beløbsramme hertil, som finansieres af den særlige pulje, der er afsat til at finansiere opbygningen af en tillægsstruktur, jf. stk. 1.

## **§ 8 Lønregulering i overenskomstperioden**

Lønskalaerne i § 3 reguleres pr. 1. april 2024 med 3,41 % af marts lønnen 2024 og pr. 1. april 2025 med 1,96 % af marts lønnen 2024.

### Stk. 2

Lønnen for systemkonsulenter løn reguleres pr. 1. april 2024 med 3,41 % af marts lønnen 2024 og pr. 1. april 2025 med 1,96 % af marts lønnen 2024, medmindre andet aftales i enkelttilfælde mellem ATP og HK.

Satserne for 2025 ovenfor er foreløbige, idet beløbene senere kan justeres op eller ned i forhold til positive eller negative udmøntninger fra reguleringsordningen; jfr. § 3A og bilag / protokollat nr. 5.

### Stk. 3

Som del af overenskomstforhandlingerne i marts 2024 er det aftalt, at alle, der pr. 31. marts 2024 er ansat på skalaløn, jfr. § 3 modtager et pensionsgivende personligt tillæg på kr. 411,00 med virkning fra 1. april 2024. Beløbet reguleres ikke efterfølgende og kan ikke modregnes i en evt. senere trinstigning. Beløbet reduceres forholdsmæssigt for deltidsansatte. Ved evt. udnævnelse til systemkonsulent, bortfalder tillægget.

## **§ 9 Valgfrihed**

Den enkelte medarbejder kan anvende den generelle lønudvikling til at vælge forskellige fordelinger mellem løn, frihed og pension.

### Stk. 1. Fleksibel pension

Øget pension opnås ved at vælge den generelle lønudvikling - eller dele af den - indbetalt som øget egenbetaling. Den øgede egenbetaling indbetales på den bestående pensionsaftale.

Pensionsbidraget kan af medarbejdere med 18 % pensionsbidrag med virkning fra 1. januar 2025 nedsættes til 15 %. De frisatte 3 % fra den oprindelige pensionsbidragssats på 18 % kan i så fald anvendes til løn; frihed jfr. nedenfor eller til indbetaling på en opsparingsordning i tilknytning til nærværende overenskomst (denne løsning forventes klar 1. april 2025).

Medarbejdere, der på grund af virksomhedsoverdragelse har et andet pensionsbidrag (mellem 16 % og 18 %), vil også kunne benytte muligheden; dog således at minimumsbidraget til pensionsordningen altid vil være 15 %. Se endvidere § 11 vedr. pension. Valg sker for et kalenderår ad gangen og kan ikke ændres.

### Stk. 2. Fritvalgskonto

Pr. 1. april 2025 tildes medarbejderen 1 % tillæg på grundlønnen til "fritvalgskonto"; som kan anvendes som ovenfor anført. Uanset anvendelse gælder, at beløbet ikke er pensionsgivende, at der ikke beregnes særlig feriegødtgørelse; (forhøjet ferietillæg) eller "Store Bededags" godtgørelse af beløbet.

### Stk. 3. Øget frihed

Øget frihed kan vælges som 3-7 ekstra feriefridage. Man kan således maksimalt opnå 12 feriefridage, medregnet feriefridagene jf. §32. Der er ikke mulighed for tilvalg af færre end 3 ekstra feriefridage. De ekstra feriefridage medfører en fast lønreduktion hver måned på 1,15 % for 3 dage, 1,54 % for 4 dage, 1,92 %, for 5 dage, 2,31 % for 6 dage samt 2,69 % for 7 dage så længe de ekstra feriefridage er valgt. Disse dage placeres under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse.



Omvalg af feriefridage kan kun ske i december måned før kalenderårets start.

Ved fratrædelse skal eventuelt valgte feriefridage afholdes. De ekstra feriefridage kan ikke udbetales.

Nyansatte kan ved ansættelse vælge 3-5 feriefridage.

## **§ 10 Funktionsvederlag og konstitution**

Ved funktion eller konstitution i højere stilling, hvor den substituerede person ikke er aflønnet efter en personlig ordning, ydes et ikke pensionsgivende vederlag herfor, således at den konstituerede i perioden oppebærer samme løn som ved udnævnelse i stillingen, jf. § 4, stk. 2.

## **Kapitel 3 Pension**

### **§ 11 Pensionsforhold**

Fastansatte medarbejdere er omfattet af ATP's obligatoriske pensionsordning, jf. "Overenskomst mellem Arbejdsmarkedets Tillægspension og PFA Pension".

For midlertidigt ansatte og vikarer oprettes efter 1 måneds sammenhængende ansættelse en pensionsordning i PFA. Såfremt den midlertidigt ansatte/vikaren overgår til fast ansættelse i ATP, vil denne være omfattet af ATP's overenskomst med PFA, og vil blive optaget efter reglerne heri.

Medarbejdere med ret til 18 % pensionsbidrag kan senest med virkning fra 1. april 2025 vælge at nedsætte sit pensionsbidrag jfr. ovenfor i § 9. Medarbejdere, der på grund af virksomhedsoverdragelse, har et andet pensionsbidrag (mellem 16 % og 18 %) vil også kunne benytte muligheden; dog således at minimumsbidraget til pensionsordningen altid vil være 15 %.

Hvis medarbejderen vælger at få den fritsatte del af pensionsbidraget (3%) udbetalt som løn eller indbetalt til "en opsparingsordning i tilknytning til nærværende overenskomst" eller brugt til frihed jfr. § 7, gælder at beløbet ikke er pensionsgivende, at der ikke beregnes særlig feriegodtgørelse; (forhøjet ferietillæg) eller "Store Bededags" godtgørelse af beløbet.

"Indbetalingen til en opsparingsordning i tilknytning til nærværende overenskomst" er ikke fradragsberettiget og beløbet afregnes til pensionsselskabet efter træk af A-skat og arbejdsmarkedsbidrag. Skatteforhold af evt. afkast / avance ved hævning er ATP uvedkommende og alene et anliggende mellem medarbejderen og pensionsselskabet.

Såfremt en vikar efter et afsluttet 1 måneds vikariat tilkaldes til et nyt vikariat inden for en måned, oprettes en pensionsordning fra starten af det nye vikariat.

Hvis ansættelsesperioden for midlertidigt ansatte og vikarer på ansættelsestidspunktet er aftalt til at vare ud over 1 måned, betales pension fra starten af ansættelsesperioden.

Studerende med under 8 timer ugentligt respektive 34,7 timer månedligt er ikke omfattet af pensionsordning. Som studerende anses kun medarbejdere, der er tilmeldt et videregående studium (dvs. studium påbegyndt efter afsluttet ungdomsuddannelse, eks. studentereksamen, HH).

### Stk. 2 Pensionsbidrag

ATP betaler et pensionsbidrag på 18 % af den pensionsgivende løn. Som pensionsgivende løn regnes skalaløn + eventuelle tillæg, løn aftalt efter § 2, stk. 2 samt merarbejdsbetaling efter § 19, stk. 2.

For elever under 25 år indbetaler ATP et pensionsbidrag på 15% af den pensionsgivende løn efter 1 års ansættelse og for elever over 25 år indbetaler ATP fra start et pensionsbidrag på 15% af den pensionsgivende løn.

Engangsvederlag, konstitueringsvederlag og genetillæg er ikke pensionsgivende.

Under den del af forældreorloven, hvor medarbejderen har ret til dagpenge (fulde eller udstrakte), men ikke løn fra ATP, samt i den dokumenterede retmæssige børnepasningsorlov, indbetaler ATP fuldt pensionsbidrag. Det er en forudsætning for indbetaling af pensionsbidrag, at medarbejderen har en anciennitet på 1 år på terminsdatoen.

### Stk. 3 Unormale vilkår

For medarbejdere, der ikke kan optages i PFA-ordningen eller ikke kan optages på normale vilkår i denne, anvendes pensionsbidragene til at videreføre en eventuelt ved ansættelsen medbragt arbejdsgiverfinansieret pensionsordning eller til en kapitalpension eller lignende pensionsformål.

## **§ 12 Gruppeliv**

Alle fastansatte medarbejdere (inkl. elever samt tidsbegrænset ansatte med over 1 måneds sammenhængende ansættelse) er omfattet af gruppelivsordning med en dødsfaldsdækning på 1.100.000 kr. (2024 niveau, beløbet pristalsreguleres hvert år 1. januar).

Forsikringsdækningerne gælder indtil medarbejderen opnår sin folkepensionsalder. Hvis medarbejderen er ansat efter sin folkepensionsalder, fortsætter dækningen ved død og kritisk sygdom til det 72. år.

Dækningssummen kan uanset stigning i det underliggende indeks aldrig stige mere end 3 % årligt.

## **§ 13 Forsikring ved kritisk sygdom**

Alle fastansatte medarbejder (inkl. elever samt tidsbegrænset ansatte med over 1 måneds sammenhængende ansættelse) er omfattet af en forsikringsordning ved kritisk sygdom.

Forsikringsdækningerne gælder indtil medarbejderen opnår sin folkepensionsalder. Hvis medarbejderen er ansat efter sin folkepensionsalder, fortsætter dækningen ved død og kritisk sygdom til det 72. år.

Forsikringen har en engangssum på 316.088 kr. (2024-niveau).

## **§ 14 Helbredssikring og tandlægeforsikring**

Alle medarbejdere er omfattet af en helbredssikring. Forsikringen gælder ligeledes medarbejdernes børn under 24 år samt evt. samlevers hjemmeboende børn.

Forsikringsdækningerne gælder indtil medarbejderen opnår sin folkepensionsalder. Hvis medarbejderen er ansat efter sin folkepensionsalder, fortsætter dækningen ved død og kritisk sygdom til det 72. år.

Alle medarbejdere på overenskomsten er omfattet af en tandlægeforsikring fra 1. januar 2025. I indværende overenskomstperiode er ordningen tegnet via Dansk Tandforsikring. Medarbejderen beskattes af dette gode i henhold til gældende lovgivning. Der henvises til bilag 9 - Tandlægeforsikring.

## **Kapitel 4 Arbejdstid**

### **§ 15 Arbejdstid**

Medmindre andet aftales mellem ATP og HK-klubben udgør den ugentlige arbejdstid 37 timer – ekskl. frokost. Medarbejderne har dagligt ½ times frokost, som medarbejderne selv betaler. Den ugentlige tid i flexsystemet udgør herefter 39½ time. Arbejdstiden placeres i tidsrummet kl. 8.00 – kl. 16.00.

For systemkonsulenter tilstræbes en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 39 ½ time, inkl. egen betalt frokost.

#### Stk. 2 Frokostpause

Den daglige frokostpause udgør 30 minutter. Hvis medarbejderen på grund af sit arbejde ikke kan holde pause uden afbrydelse, eller hvis medarbejderen skal være til rådighed for ATP i pausen, regnes pausen som arbejdstid.

Medarbejderen har ½ times frokostpause, når den daglige arbejdstid ekskl. egen betalt frokost overstiger 4 timer.

### **§ 16 Fast forskudt arbejdstid**

Medarbejdere i Servicedesk dækker tidsrummet (mandag - fredag) kl. 7.30 – kl. 17.00 og får - så længe der arbejdes på fast forskudt arbejdstid - et fast månedligt genetillæg på 817,00 kr. (832,65 kr. pr. 1. april 2025 og 834,25 kr. pr. 1. november 2025)

### **§ 17 Deltidsansættelse**

Deltidsansættelse kan aftales på arbejdsområder, hvor det vil være muligt fortsat at opretholde en effektiv arbejdstilrettelæggelse. ATP skal over for ansøgeren begrunde afslag på en ansøgning om deltidansættelse.

#### Stk. 2

Deltidsansættelser kan opsiges til eventuel ændring med funktionærlovens frigørelsesvarsel.

#### Stk. 3

Aftale om kombination af fuldtid/deltid kan indgås mellem medarbejder og leder på en sådan måde, at der arbejdes fuldtids i nogle perioder og deltid i andre perioder under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse.

#### Stk. 4

Ansøgninger om deltidjob i form af en ugentlig arbejdstid på 34,5 timer (excl. frokost) vil blive imødekommet. Det er dog en forudsætning, at den daglige arbejdstid placeres, så åbningstiden fra kl. 8-16 er dækket ind i sektionen.

## **Kapitel 5 Overarbejde, rådighedsvagter m.v.**

### **§ 18 Generelle bestemmelser**

De generelle bestemmelser er gældende både for medarbejdere, der aflønnes efter lønskalaerne jf. § 2, stk. 1 samt for systemkonsulenter.

Overarbejde skal begrænses i videst muligt omfang. Såfremt nødvendigt overarbejde får et sådant omfang, at det kan konverteres til nye stillinger, vil nye stillinger blive oprettet.

#### Stk. 2 Hensyntagen

Når medarbejdere anmodes om at arbejde ud over den normale tid, tages der i videst muligt omfang hensyn til motiverede ønsker om fritagelse for overarbejde (eksempelvis opståede problemer omkring transport og børnepasning m.v.).

#### Stk. 3 Overarbejdstillæg

Tillæg i forbindelse med overarbejde skal altid udbetales.

For beordret overarbejde på hverdage ydes der et tillæg på 50 % for de første tre timer. For efterfølgende timer samt for alt arbejde på lørdage, søndage, helligdage og overenskomstmæssige fridage udgør tillægget 100 %.

#### Stk. 4 Spisepauser

Ved overarbejde, som foregår på en ATP-lokation og som af ledelsen er beordret til at være af 3 timers varighed eller mere ydes ½ times betalt spisepause, der skal afholdes.

Ved overarbejde fra hjemmet i weekender (når overarbejde er udbudt uden et fast timetal eller en fast lægning på tidspunkter) ydes ikke betalt spisepause, da medarbejderen i de tilfælde har fri arbejdstilrettelæggelse.

#### Stk. 5 Regulering af genetillæg

De i dette kapitel omtalte genetillæg beregnes af den normale timeløn, dog mindst efter første løntrin for uddannede medarbejdere. Den normale timeløn beregnes som (månedslønnen x 12) : 1924.

Genetillæg, der er aftalt i form af faste beløbssatser, reguleres med samme procentsatser som lønskalaerne.

#### Stk. 6 Tekniske iværksættelser

Planlagte tekniske iværksættelser kan finde sted i weekenden én gang månedligt. Der ydes et tillæg på 50 % for hver time. Deltagelse aftales for 12 uger ad gangen således, at vagtens placering kendes mindst 6 uger i forvejen. Den samme medarbejder kan maksimalt deltage i 4 planlagte tekniske iværksættelser på årsbasis.

Øvrige tekniske iværksættelser honoreres i overensstemmelse med § 18, stk. 3.

#### Stk. 7 Udbetaling af overarbejde i særlige tilfælde

I særlige tilfælde, hvor ATP finder det nødvendigt, kan det uanset § 19, stk. 3 aftales mellem ATP og HK-klubben, at overarbejde honoreres med sædvanlig timeløn og tillæg efter § 18, stk. 3.

### **§ 19 Overarbejde, merarbejde og afspadsring**

Bestemmelserne i denne paragraf gælder for medarbejdere, der aflønnes efter lønskalaerne, jf. § 2, stk. 1.

#### Stk. 2 Definitioner

Ved overarbejde forstås beordret overarbejde udover dagens normale arbejdstid på 7 timer og 54 minutter samt arbejde på lørdage, søndage, helligdage og overenskomstmæssige fridage.

Ved merarbejde forstås arbejdstimer mellem en deltidsansat medarbejders normale arbejdstid og normalt fuldtidsarbejde, 7 timer og 54 minutter. Merarbejde afregnes med normal timeløn.

### Stk. 3 Afspadsring

Overarbejde skal normalt afspadsres. Afspadsring tilrettelægges, efter medarbejderens ønske, i perioder hvor arbejdsopgaverne muliggør det.

Positiv fleks saldo op til 25 timer kan ikke pålægges afviklet under en evt. fritstillingsperiode.

### Stk. 4 Udbetaling af overarbejde

Medarbejder og leder kan uanset stk. 3 indgå en aftale om, at overarbejde kan udbetales.

### Stk. 5 Varsling

Ved overarbejde, der ikke er varslet senest ved normal arbejdstids ophør dagen før, udgør overarbejdstillægget for medarbejdere på lønskala for IT-Support 100 % fra første time.

Aflysning af varslet overarbejde skal så vidt muligt ske inden arbejdstids ophør dagen før det varslede starttidspunkt. I modsat fald ydes ekstra betaling svarende til 1 times løn med tillæg af 50 %.

### Stk. 6 Merarbejde

Merarbejde skal normalt afspadsres. Afspadsring, som sker time for time, tilrettelægges efter medarbejderens ønske i perioder, hvor arbejdsopgaverne muliggør det.

Hvis der ikke med medarbejderen er aftalt mulighed for behovsbestemt merarbejde, gælder varslingsbestemmelserne i stk. 5.

## **§ 20 Rådighedsvagt, tilkald m.v.**

Der kan pålægges rådighedsvagt på bopælen eller andet sted efter eget valg. Rådighedsvagt pålægges i hele timer og honoreres med 33 1/3 % af timelønnen pr. vagttime.

Betaling af rådighedstillæg ophører i arbejdsperioder.

Rådighedsvagt pålægges kun i særlige tilfælde og behørigt varslet.

### Stk. 2 Arbejde i rådighedsvagt

I arbejdsperioder – bortset fra enkeltstående kortvarige telefonopkald – ydes i stedet for rådighedstillæg overarbejdsbetaling i form af 50 % tillæg for de første 3 timer og for efterfølgende timer samt for arbejde på lørdage, søndage og helligdage og overenskomstmæssige fridage udgør tillægget 100 %.

Overarbejdsbetaling ydes for den medgåede tid, dog mindst for en halv time.

Tillægget for medarbejdere på lønskala for IT-Support udgør dog altid 100 %.

Arbejdet kan foregå fra vagtstedet med anvendelse af telefon, PC m.v. eller på ATP. Når arbejdet foregår på ATP, regnes arbejdstiden fra mødetidspunktet og der ydes et ekstra vederlag på 377,75 kr. (385,00 kr. pr. 1. april 2025 og 385,75 kr. pr. 1. november 2025). Endvidere refunderes nødvendige transportudgifter. Arbejdstimer og tillæg behandles som for overarbejde, jf. § 18, stk. 3 og § 19, stk. 3-4.

### Stk. 3 Opkald m.v. i fritiden

Hvis medarbejdere kontaktes arbejdsmæssigt i fritiden, ydes betaling efter nedenstående satser for den medgåede tid + ½ time, dog mindst for en time.

For arbejde i tidsrummet kl. 6.00 – kl. 23.00 på hverdage ydes betaling efter § 18, stk. 3, idet tillægget for medarbejdere på lønskalaer for IT-Support og IT-Udvikling dog altid udgør 100 %.

For arbejde i tidsrummet kl. 23.00 – kl. 06.00 på hverdage, i tidsrummet kl. 18.00 til kl. 09.00 på lørdage og søndage samt på helligdage og overenskomstmæssige fridage som defineret i § 31, stk. 1 ydes for de første 2 timer den normale løn med et tillæg af 300 %. For øvrige timer ydes den normale løn med et tillæg af 100 %.

Arbejdet kan foregå fra hjemmet med anvendelse af telefon, PC m.v. eller på ATP. Når arbejdet foregår på ATP, regnes arbejdstiden fra mødetidspunktet, og der ydes et ekstra vederlag på 377,75 kr. (385,00 kr. pr. 1. april 2025 og 385,75 kr. pr. 1. november 2025). Endvidere refunderes nødvendige transportudgifter.

Arbejdstimer og tillæg behandles som for overarbejde, jf. § 18, stk. 3 og § 19, stk. 3-4, idet tillæg på 300 % dog altid udbetales.

For systemkonsulenter gælder, at overarbejde afspadsres eller udbetales efter aftale mellem chef og medarbejder.

#### Stk. 3a Opkald til systemkonsulenter

ATP kan anmode systemkonsulenter om muligheden for kunne ringe uden dette udløser et rådighedstillæg. Honoreringen følger i disse tilfælde reglerne for opkald i fritiden, og det er frivilligt om medarbejderen ønsker at besvare opkald.

#### Stk. 4 Alarmtilkald

Alarmtilkald honoreres for hvert tilkald med 377,75 kr. + sædvanlig timeløn med tillæg af 100 % for medgået tid, dog mindst for ½ time og i alt mindst 817,00 kr. (385,00 kr. henholdsvis 832,65 kr. pr. 1. april 2025 og 385,75 kr. henholdsvis 834,25 kr. pr. 1. november 2025).

Nødvendige transportudgifter refunderes ved hvert tilkald.

### **§ 20 B. Lokalaftaler**

Ansatte på denne overenskomst kan omfattes af de gældende lokalaftaler (pr. marts 2024) om "Situation Management" samt verifikationstest. De ansatte vil i så fald alene være omfattet af disse aftaler for så vidt angår betaling for arbejde omfattet af lokalaftalerne. HK IT-klubben tillægges fremadrettet forhandlingsret for aftalerne.

### **§ 21 Ændringer i overenskomstperioden**

Parterne er indstillet på, at vilkårene for en udvidelse af vagtordninger til andre grupper kan forhandles lokalt, hvis der opstår behov herfor i overenskomstperioden.

#### Stk. 2 Genforhandling af holddrift og forskudt tid

Parterne er enige om lokalt at genforhandle vilkår for holddrift og forskudt tid, såfremt der indtræder væsentlige ændringer for driften i overenskomstperioden.

#### Stk. 3 Genforhandling af tilkald

Parterne er enige om at genforhandle vilkårene for tilkald lokalt, såfremt der i overenskomstperioden ønskes indført nye former for automatisk tilkald af IT-medarbejdere.

## Kapitel 6 Opgaveløsning fra hjemmet

### § 22

ATP kan efter en konkret vurdering af det aktuelle behov stille dataforbindelse m.v. til rådighed.

## Kapitel 7 Ferie

### § 23 Ferie og feriegodtgørelse

Medarbejdere under dette overenskomstområde er berettiget til ferie og feriegodtgørelse i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ferielovs regler samt med de i stk. 2-7 nævnte tilføjelser.

#### Stk. 2

Såfremt det af tjenstlige grunde ikke har været muligt at tildele en medarbejder mindst 18 feriedage (inkl. lørdage) inden for ferieperioden, tilkommer der medarbejderen forlænget ferie efter følgende regler:

Er der i ferieperioden holdt ferie i

- a) 12 til 17 dage, forlænges den resterende ferie med 2 dage,
- b) 6 til 11 dage, forlænges den resterende ferie med 3 dage,
- c) 5 dage eller derunder, forlænges den resterende ferie med 4 dage.

#### Stk. 3

Til medarbejdere, der holder ferie med løn, ydes et særligt ferietillæg på 2 %, der træder i stedet for det i Ferielovens § 16, stk. 1 omhandlede ferietillæg på 1 %. De 2 % beregnes også af den løn, der er udbetalt under ferie.

Ferietillægget beregnes af samtlige de oppebårne ferieberettigende løndele, ekskl. arbejdsgiverpensionsbidrag, men der ses bort fra en eventuel udbetalt feriegodtgørelse.

Hvis en medarbejder fratræder efter, at ferietillægget er udbetalt, men før den tilsvarende ferie er afholdt, kan ATP kræve tilbagebetaling for den del af ferietillægget, der overstiger det i Ferieloven omhandlede ferietillæg på 1 %.

#### Stk. 4

Ved beregning af enkelte feriedage anvendes ferielovens beregningsregler.

#### Stk. 5

Til deltidsbeskæftigede medarbejdere, som ud over den faste arbejdstid udfører merarbejde, som ikke betragtes som overarbejde, ydes der af lønnen for dette merarbejde feriegodtgørelse med 12½ %.

#### Stk. 6

Til medarbejdere, der fratræder deres stilling i ATP, indbetales feriegodtgørelsen til FerieKonto.

Feriegodtgørelse, der hidrører fra optjent ferie, reduceres i forhold til eventuelt afholdt ferie med løn i det ferieår, hvor medarbejderen fratræder.

Herudover ydes feriegodtgørelse for det løbende kalenderår.

Feriegodtgørelse til fratrædende medarbejdere ydes med den i Ferieloven fastsatte procentsats, for tiden 12½ %.

Såfremt en fratrædende medarbejder har fået det i stk. 3 anførte særlige ferietillæg udbetalt, fradrages det ikke i den udbetalte feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden.

#### Stk. 7

Hvis en medarbejder har brugt ferie på forskud, jf. Ferielovens § 7, kan ATP ved fratræden kræve tilbagebetaling for den ferie der er afholdt, som medarbejderen ikke kan nå at optjene inden fratræden.

## **Kapitel 8 Feriefridage**

### **§ 24 Tildeling af feriefridage**

Fastansatte medarbejdere (inkl. elever) har hvert kalenderår ret til 5 feriefridage. Disse dage placeres under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse.

Deltidsansatte gives feriefridagene forholdsmæssigt. Der anvendes samme beregningsmetode som ved tildeling af feriedage, idet der dog altid rundes op til hele dage.

Vikarer/midlertidigt ansatte (ansat mere end 1 måned) tildeles *ikke* feriefridage, i stedet ydes ved fratrædelsen en lønmæssig kompensation svarende til antallet af optjente feriefridage. Der gives således altid lønmæssig kompensation svarende til 1 feriefridag ved ansættelsen og yderligere lønmæssig kompensation svarende til 1 feriefridag for hvert hele kvartal i ansættelsesperioden.

Såfremt ansættelsesperioden for vikarer/midlertidigt ansatte ved ansættelsestidspunktet er planlagt til at vare mere end 1 år, ydes der feriefridage efter samme regler som for fastansatte medarbejdere.

Vikarer/midlertidigt ansatte, der er ansat under 1 måned, får hverken feriefridage eller lønmæssig kompensation.

Studerende med en aftalt ugentlig arbejdstid på under 8 timer respektive 34,7 timer månedligt ydes lønmæssig kompensation for feriefridage på samme måde som vikarer/midlertidigt ansatte. Den lønmæssige kompensation gives forholdsmæssigt i henhold til antal månedlige timer. Som studerende anses kun medarbejdere, der er tilmeldt et videregående studium (dvs. studium påbegyndt efter afsluttet ungdomsuddannelse, eks. studentereksamen, HH).

Ved nyansættelse og fratrædelse gælder særlige regler – se stk. 3 og 4.

#### Stk. 2 Betaling for ikke afholdte feriefridage

Hvis medarbejderen ikke ønsker at benytte feriefridagene, kan medarbejderen aftale med chefen, at der ved årets afslutning udbetales 1,92 % af årslønnen, inklusive pension (både eget pensionsbidrag og pensionsbidrag fra ATP), som ikke-pensionsgivende tillæg.

Såfremt medarbejderen har afholdt en del af feriefridagene, udbetales der kun forholdsmæssigt. Opgørelsen sker ultimo december. Betaling sker i forbindelse med lønudbetaling ultimo januar og indgår i beskatningsgrundlaget samt i beregning af ferietillæg og feriegodtgørelse for dette år.



Udbetalingen betragtes som en løndel, hvorfor der trækkes arbejdsmarkedsbidrag af beløbet.

Følgende løndele indgår ikke i årslønnen ved beregning af kompensation for ikke afholdte feriefri dage:

Særligt ferietillæg eller feriegodtgørelse  
Overarbejds- eller merarbejdsbetaling  
Særligt udbetalte tillæg (ikke faste tillæg)  
St. Bededagstillæg.

#### Stk. 3 Feriefri dage ved ansættelse

Ved ansættelse på en anden dato end den 1. januar beregnes antallet af feriefri dage, som medarbejderen har ret til i ansættelsesåret på følgende måde:

Der gives altid 1 feriefri dag og desuden yderligere 1 feriefri dag for hvert hele kvartal i ansættelsesperioden. Det betyder, at ved tiltrædelse

senest 1. januar gives 5 feriefri dage  
senest 1. april gives 4 feriefri dage  
senest 1. juli gives 3 feriefri dage  
senest 1. oktober gives 2 feriefri dage.

#### Stk. 4 Feriefri dage ved fratrædelse

Fratræder en medarbejder, skal det opgøres, om medarbejderen har brugt alle de feriefri dage, medarbejderen har haft ret til at holde inden fratrædelsen.

Ved fratrædelse efter 1. januar har medarbejderen altid haft ret til at holde 1 feriefri dag. Herudover er der ret til at holde yderligere 1 dag for hvert hele kvartal, som ansættelsen har omfattet. Det betyder, at ved fratrædelse

før 31. marts er der ret til 1 feriefri dag  
før 30. juni er der ret til 2 feriefri dage  
før 30. september er der ret til 3 feriefri dage  
senest 30. november er der ret til 4 feriefri dage  
efter 30. november er der ret til 5 feriefri dage.

Har medarbejderen ikke brugt alle feriefri dagene, skal der betales for de resterende dage på fratrædelsestidspunktet. Allerede afholdte feriefri dage modregnes ikke ved fratræden. Ved en fratrædelse, hvor medarbejderen er fritstillet helt eller delvis i fratrædelsesperioden, har ATP ret til at kræve, at de resterende erhvervede feriefri dage holdes.

#### Stk. 5 Sygdom på aftalt feriefri dag

Hvis medarbejderen bliver syg før feriefri dagen, så dagen ikke kan holdes på grund af sygdom, udskydes feriefri dagen.

#### Stk. 6 Ændring af ansættelsesforholdet i løbet af året

I disse tilfælde aftales antallet af feriefri dage med HR.

#### Stk. 7 Afholdelse af feriefri dage

Udgangspunktet er, at dagene holdes som hele dage. Såfremt det kan aftales lokalt, kan feriefri dagene dog også afholdes som halve dage eller timer.

## Kapitel 9 Orlov i forbindelse med barsel, adoption og plejetilladelse

### § 25 Graviditet, adoption og barsel

#### Stk. 1. Underretning

En ansat, der er gravid, skal give ATP meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel. ATP kan anmode om dokumentation for tidspunktet for forventet fødsel samt fødselstidspunkt.

En medforælder (biologisk eller social) skal senest 4 uger før orlovens forventede start meddele, i hvilken periode, jf. stk. 3, afholdes.

Både mor og medforælder (biologisk og social) skal senest 6 uger efter fødsel give besked om, hvor meget orlov i henhold til stk. 2 og stk. 3 vedkommende ønsker at holde, og hvornår orloven holdes.

Med sociale forældre forstås:

- Medarbejderen er den juridiske forælders ægtefælle.
- Medarbejderen er den juridiske forælders samlever, der har levet i et ægteskabslignende forhold med den juridiske forælder i mindst 2 år på tidspunktet, hvor orloven med barnet starter.
- Medarbejderen er en kendt donor til barnet.
- Medarbejderen er den kendte donors ægtefælle.
- Medarbejderen er den kendte donors samlever, der har levet i et ægteskabslignende forhold med den kendte donor i mindst 2 år på tidspunktet, hvor orloven med barnet starter

#### Stk. 2. Orlov til mor

##### Stk. 2.1 Orlov inden fødsel (tidl. graviditetsorlov)

En gravid medarbejder har ret til orlov med løn fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der er 4 uger til det forventede fødselstidspunkt.

##### Stk. 2.2. Orlov efter fødslen

Mor har mulighed for orlov med løn i 30 uger efter fødsel under forudsætning af en anciennitet på 1 år på terminsdatoen.

Under et års anciennitet på terminsdatoen giver mor mulighed for orlov med løn i 20 uger efter fødsel.

Anciennitetskravet gælder kun medarbejdere ansat 1. april 2008 eller senere.

#### Stk. 3 Orlov til medforælder (biologisk og social)

##### Stk. 3.1 Orlov efter fødslen

Medforælder har mulighed for orlov med løn i 21 uger efter fødsel under forudsætning af en anciennitet på 1 år på terminsdatoen.

Under et års anciennitet på terminsdatoen giver medforælder mulighed for orlov med løn i 9 uger efter fødsel.

Anciennitetskravet gælder kun medarbejdere ansat 1. april 2008 eller senere.

#### Stk. 4 Orlov til soloforælder

Hvis medarbejderen er soloforælder ved fødsel, er der mulighed for orlov med løn i 38 uger under forudsætning af en anciennitet på 1 år. Under et års anciennitet har soloforælder ret til orlov med løn i 31 uger.

#### Stk. 5 Orlov til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre)

En medarbejder med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre), der er født 1. maj 2024 eller derefter, har mulighed for orlov med løn i ekstra 13 uger under forudsætning af, at lovforslag nr. L 96 om ændring af barselsloven som fremsat vedtages i sin helhed og træder i kraft 1. maj 2024.

Tilsvarende gælder for flerlinge adoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Den lønnede orlov er under forudsætning af at anciennitetskravet er opfyldt jf. Stk. 2.2 og Stk. 3.1.

#### Stk. 6 Forlængelse, udskydelse af orlov samt delvis genoptagelse af arbejdet

Retten til forlængelse, udskydelse af orlov samt delvis genoptagelse af arbejdet følger gældende lovgivning.

#### Stk. 7 Overdragelse af orlov og indtrædelse i dagpengeret

Både mor og medforælder har som hovedregel ret til 24 ugers orlov efter fødslen med ret til barselsdagpenge. Op til 13 af ugerne kan overdrages til den anden forælder.

Soloforældre har ret til barselsdagpenge i 46 uger. Soloforældre har mulighed for at overdrage dele af orlovsugerne til et nærtstående familiemedlem, hvis betingelserne er opfyldt.

Flerlingeforældre (både mor og medforælder) til børn, der er født 1. maj 2024 eller derefter, har ret til barselsdagpenge i 37 uger, op til 13 af ugerne kan overdrages til den anden forælder, jf. i øvrigt Stk. 5.

Retten til fuld løn i alle orlovsperioder forudsætter, at medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge, og ATP indtræder i medarbejderens ret til barselsdagpenge.

#### Stk. 8 Adoption

Ved adoption gælder efter modtagelsen af barnet regler svarende til reglerne for barsel jf. stk. 2-7 dog således at hver af forældrene (også sociale) orlovsmæssigt kan træde i hinandens sted.

## **Kapitel 10 Sygdom**

### **§ 26 Sygdom**

Fravær skal hurtigst muligt meddeles ATP.

#### Stk. 2

ATP kan forlange dokumentation ved sygefravær. Dokumentationen sker i form af en lægeattest eller ved at medarbejderen underskriver en tro- og loveerklæring.

#### Stk. 3

Under sygdom af mere end 2 ugers varighed kan det forlanges, at medarbejderen fra en læge fremskaffer nærmere oplysninger om sygdommens varighed.

#### Stk. 4

En medarbejder, der er hyppigt sygemeldt eller hvis tilstand i øvrigt giver anledning til tvivl om, hvorvidt pågældende kan anses for helbredsmæssigt egnet til at varetage sin stilling, har pligt til at fremskaffe sådanne helbredsoplysninger, som forlanges af ATP.

Udgifter til lægeattester ifølge stk. 2, 3 og 4 afholdes af ATP.

## Kapitel 11 Tjenestefrihed

### § 27 Tjenestefrihed med løn

24. og 31. december, 5. juni samt fredag efter Kr. Himmelfartsdag er fridage.

For dagen efter Kr. Himmelfartsdag gælder, at ATP ikke holder lukket denne dag, hvorfor der kan være behov for at udvalgte medarbejdere møder på arbejde. I tilfælde af at medarbejderens tilstedeværelse er nødvendig, vil medarbejderen få en erstatningsfridag til afholdelse af efter eget valg. Erstatningsfridagen svarer til det antal timer medarbejderen arbejdede dagen efter Kr. Himmelfartsdag. Medarbejderen kan ikke pålægges kortere arbejdsdag end den normale arbejdstid for fredag. Erstatningsfridagen skal være afholdt inden kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til løn.

#### Stk. 2 Syge børn

I forbindelse med børns pasningskrævende sygdom gives op til to dages frihed med løn. Der henvises til parternes fælles fortolkningsbidrag i bilag 5, Forståelse af bestemmelsen om barn syg.

#### Stk. 3 Læge- og tandlægebesøg

I forbindelse med egne, børns og forældres læge- og tandlægebesøg gives årligt op til 2 dages frihed med løn. Der er ret til at afholde ½ dags frihed pr. læge/tandlægebesøg.

#### Stk. 4 Ekstraordinær frihed til pleje og omsorg

##### Stk. 4, 1 Sorgorlov

Hver af forældrene ret til udvidet sorgorlov med barseldagpenge i op til 26 uger, hvis de mister deres barn fra 22. graviditetsuge og frem til barnet fylder 18 år.

ATP yder fuld løn i minimum 14 uger af orloven.

Retten til fuld løn forudsætter, at medarbejderen er berettiget til barseldagpenge, og ATP indtræder i medarbejderens ret til barseldagpenge.

##### Stk. 4, 2 Alvorlig sygdom og dødsfald

Ved ægtefælle/samlevers og børns alvorlige sygdom, som kræver medarbejderens omsorg, ydes tjenestefrihed med løn efter nærmere aftale.

Ved ægtefælle/samlevers og børns død ydes tjenestefrihed med løn efter nærmere aftale.

Ved alvorlig sygdom eller dødsfald i den øvrige nærmeste familie (forældre, stedforældre, søskende, bedsteforældre og svigerforældre) ydes op til 2 dages tjenestefrihed med løn.

##### Stk. 4, 3 Plejeorlov

Hvor det offentlige ved ægtefælle/samlevers og børns alvorlige sygdom i henhold til "Lov om Social Service", kapitel 20, yder vederlag til pasning af døende, har medarbejderen ret til tjenestefrihed, idet ATP betaler fuld løn og indtræder i refusionen af den offentlige ydelse; medmindre andet aftales.

Hvor det offentlige i henhold til "Lov om Social Service", kapitel 22, yder vederlag til pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom ydes tjenestefrihed efter nærmere aftale.

##### Stk. 5 Flyttefri

Ved flytning gives 1 dags tjenestefrihed med løn på eller i umiddelbar tilknytning til flyttedagen.

### Stk. 6 Jubilæum.

I forbindelse med 25- og 40-årsdagen for medarbejderens samlede ansættelse ydes frihed med løn på dagen samt på 1 dag i umiddelbar tilknytning hertil.

### **§ 28 Seniorordning**

For medarbejdere der ved deres ansættelse i ATP før 1. april 2013 havde erhvervet ret til seniordage ved alder 55 gælder følgende;

Medarbejdere der pr. 1. april 2013 er under 50 år tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 58 år. Medarbejdere der pr. 1. april 2013 er under 48 år tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 59 år.

Medarbejdere, der ikke før 1. april 2013 har erhvervet denne ret, hvilket vil sige medarbejdere, der er ansat eller overdraget pr. 1. april 2013 eller senere tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 59.

Antallet af seniordage beregnes forholdsvis for det år, hvor man fylder 58 eller 59 år, idet der oprundes til hele dage. Medarbejdere i deltidsstillinger har et forholdsmæssigt antal hele seniordage.

Ved fratrædelse følger seniordage samme princip som feriefridage.

Medarbejdere, der er fyldt henholdsvis 59, 60 og 62 år, har som alternativ til de ovennævnte 5 ekstra fridage, ret til at få nedsat arbejdstiden som følger (dog således at medarbejdere, der tildeles seniordage ved det fyldte 58. år istedet kan vælge at indtræde i seniordeltidsordningen fra samme tidspunkt):

59 år – 80 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

60 år – 70 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

62 år – 60 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

Efter overgangen til nedsat arbejdstid indbetaler ATP pensionsbidraget på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

For at være omfattet af retten til nedsat arbejdstid er det en forudsætning at medarbejderen har en anciennitet på 5 år. Perioden med fuld pension under seniorordningen gælder i maksimalt 9 år.

Vi henleder opmærksomheden på, at nedgang i arbejdstid påvirker tidspunktet for adgang til fuld efterlønsydelse.

### Gældende fra den 1. januar 2025

Medarbejdere tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 61 år.

Antallet af seniordage beregnes forholdsmæssigt for det år, hvor man fylder 61 år, idet der oprundes til hele dage. Medarbejdere i deltidsstillinger har et forholdsmæssigt antal hele seniordage.

Ved fratrædelse følger seniordage samme princip som feriefridage.

Medarbejdere, der er fyldt henholdsvis 61, 62 og 64 år, har som alternativ til de ovennævnte 5 ekstra fridage, ret til at få nedsat arbejdstiden som følger.

61 år – 80 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

62 år – 70 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

64 år – 60 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

Efter overgangen til nedsat arbejdstid indbetaler ATP pensionsbidraget på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

For at være omfattet af retten til nedsat arbejdstid er det en forudsætning at medarbejderen har en anciennitet på 5 år. Perioden med fuld pension under seniorordningen gælder i maksimalt 9 år.

Medarbejdere, der inden 1. januar 2025 har optjent og påbegyndt seniordage hhv. ret til seniorordning i henhold til daværende bestemmelser, bibeholder retten hertil.

## **§ 29 Uddannelse og kompetenceudvikling**

### Stk. 1

ATP ser uddannelse som en vigtig del af medarbejdernes udvikling, og i en IT-verden i rivende udvikling er det vigtigt, at alle medarbejders kompetencer følger med. ATP forpligter sig til at kompetenceafklare IT-medarbejderne med henblik på at vedligeholde og udvikle medarbejdernes kompetencer. Kompetenceudvikling kan ske internt eller eksternt, alt efter behov.

### Stk. 2 Intern kompetenceudvikling

Som en naturlig del af arbejdet integreres kompetenceudvikling i form af sidemandsoplæring, Communities of Practices (CoP) og interne kurser. ATP forpligter sig dog til at oprette tre sammenhængende, interne uddannelsesforløb i overenskomstperioden, hvor relevante IT-medarbejdere kan klædes på til at følge med fremtidens tendenser.

## **Kapitel 12 Tillidsrepræsentantregler m.v.**

### **§ 30 Valg af tillidsrepræsentant**

De ansatte HK-medlemmer i ATP har ret til at danne en landsklub og vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede, anerkendte og dygtige medarbejdere, der på valgtidspunktet har mindst 1 års anciennitet i ATP. Er der særlige forhold, der taler herfor, kan fællestillidsrepræsentanten være deltidsbeskæftiget. En elev kan ikke vælges som fællestillidsrepræsentant.

For fællestillidsrepræsentanten kan vælges en stedfortræder, der godkendes og anmeldes på samme måde som fællestillidsrepræsentanten jf. stk. 2. Under fællestillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som fællestillidsrepræsentanten.

### Stk. 2

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt ATP's koncern HR. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 3 uger efter valget. Eventuel indsigelse fra ATP's side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 3 uger efter modtagelsen af valget.

### Stk. 3

Parterne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentanterne. FTR-valgene foretages af en delegeret forsamling sammensat efter vedtægterne for HK landsklub i ATP. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valgprocessen.

### Stk. 4

Fællestillidsrepræsentanten bevarer uagtet valget sin stedlige og organisatoriske tilknytning samt stilling. Dette ændrer ikke ved, at fællestillidsrepræsentantens ansættelsesvilkår i øvrigt kan ændres med respekt for de for tillidsmænd til enhver tid gældende regler.

#### Stk. 5

Fællestillidsrepræsentanten skal vælges blandt de på valgtidspunktet lokale tillidsrepræsentanter. Fællestillidsrepræsentantens stedfortræder vælges blandt de lokale tillidsrepræsentanter og deres stedfortrædere.

### **§ 31 Tillidsrepræsentant lokalerheder**

De ansatte HK-medlemmer har i hver lokalerhed med flere end 5 medlemmer ansat ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten vælges efter de samme regler som fællestillidsrepræsentanten jf. § 35. Falder antallet af medlemmer i lokalerheden til under 5 medlemmer ophører hvervet som tillidsrepræsentant ved udløb af valgperioden.

Der kan i hver af ATP's definerede permanente geografiske og administrative lokalerheder af med mere end 20 medlemmer oprettes en lokalklub. Falder antallet af medlemmer i lokalerheden til under 20 medlemmer ophører klubben ved udløb af valgperioden.

I ikke permanente geografiske og administrative lokalerheder kan der ikke oprettes en klub, men vælges en Tillidsrepræsentant/talsmand med anerkendt TR-beskyttelse.

#### Stk. 2

I lokalerheder, hvor der oprettes en klub, kan der for hver enkelt tillidsrepræsentant vælges 1 stedfortræder, der vælges på samme måde som fællestillidsrepræsentanten jf. § 35, stk. 1. Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten.

I lokalerheder med mere end 300 overenskomstfattede kan der yderligere vælges en stedfortræder efter samme regler. Det skal tilsigtes, at stedfortræderne repræsenterer organisationen så bredt så muligt.

#### Stk. 3

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt ATP's ledelse, repræsenteret ved Koncern HR. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 3 uger efter valget. Eventuel indsigelse fra ATP's side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 3 uger efter modtagelsen af valget.

#### Stk. 4

Parterne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentanterne. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

### **§ 32 Klubber og frihed**

Den til enhver tid gældende tillidsrepræsentant er samtidig formand for den lokale HK-klub, hvor der efter § 36, stk., 1 eksisterer en sådan.

I det omfang arbejdet tillader det, kan der efter anmodning gives tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af landsklubbens bestyrelse og de lokale klubbers bestyrelse til at deltage i faglige kurser, konferencer og kongresser.

Efter aftale med arbejdsgiveren gives der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det frihed til medlemmer af landsklubbens bestyrelse og de lokale klubbers bestyrelse, hvor de skal deltage i bestyrelsesmøder, generalforsamlinger, eller ombudsmøder, som ikke kan placeres uden for normal arbejdstid. Der kan i landsklubbens bestyrelse højst afholdes 4 bestyrelsesmøder pr. kalenderår i arbejdstiden. Hver enkelt lokalklubs bestyrelse kan højst afholde 12 bestyrelsesmøder a en times varighed pr. kalenderår i arbejdstiden.

Landsklubben afholder en årlig generalforsamling. Afholdelse af øvrige delegerede møder i arbejdstiden herunder medlemsmøder aftales med ATP Koncern HR.

Såvel landsklubben som de lokale klubber har tilladelse til at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne på ATP's medarbejderportal.

### **§ 33 Forhandlingsudvalg**

I forbindelse med overenskomstforhandlinger nedsættes der henholdsvis et forhandlingsudvalg og et hovedforhandlingsudvalg.

Forhandlingsudvalget udpeges af HK's Landsklub. Antallet af medlemmer i forhandlingsudvalget kan maksimalt udgøre, hvad der svarer til antallet af lokale HK-klubber i ATP og fællestillidsrepræsentanten. Hovedforhandlingsudvalget udpeges af forhandlingsudvalget og kan bestå af maksimalt 3 medlemmer inklusiv fællestillidsrepræsentanten. Hovedforhandlingsudvalget deltager i de egentlige overenskomstforhandlinger med ATP.

### **§ 34 Afskedigelse af en tillidsrepræsentant**

Tillidsrepræsentantens afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges inden HK Service Hovedstaden er underrettet og har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse forhandlet. Denne forhandling skal være tilendebragt inden for 1 uge. Sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt. Fratræden kan ikke ske, før den fagretlige behandling er tilendebragt.

Disse regler gælder dog ikke, dersom ATP foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.

#### Stk. 2

Bestemmes det ved den fagretlige behandling, at den foretagne opsigelse ikke er begrundet i tvingende årsager, kan opsigelsen underkendes, medmindre samarbejdet mellem ATP og tillidsrepræsentanten har lidt, eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Ved den fagretlige behandling kan det bestemmes, at ATP skal betale tillidsrepræsentanten en godtgørelse, jf. Hovedaftalen mellem FH og DA. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold som giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Den faglige Voldgiftsret, jf. Hovedaftalen mellem FH og DA.

#### Stk. 3

Ovenstående bestemmelser gælder også for en eventuel stedfortræder for tillidsrepræsentanten.



#### Stk. 4

En medarbejder omfattet af denne overenskomst er tillige omfattet af bestemmelserne i stk. 1-3 inden for 1 år efter, at medarbejderen er ophørt med sit tillidshverv.

### **§ 35 Tillidsrepræsentantens opgaver**

Det er tillidsrepræsentantens pligt, i samarbejde med ATP, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

#### Stk. 2

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af ATP's medarbejders personlige anliggender, bør disse, inden tillidsrepræsentanten forhandler deres sag, selv direkte over for ATP forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde. Under forhandling med ATP's ledelsesrepræsentanter er enhver medarbejder dog berettiget til at give møde med tillidsrepræsentanten som bisidder.

#### Stk. 3

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold, der direkte berører medarbejderne i almindelighed, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for ATP, når medarbejderne enten føler sig forurettet eller af andre grunde ønsker det.

Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved ATP's afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

### **§ 36 Tillidsrepræsentantens vilkår**

Tillidsrepræsentanten skal i fornøden udstrækning have adgang til at varetage sit hverv i anliggender, der angår ATP og de kolleger, som tillidsrepræsentanten repræsenterer. Udførelsen af hvervet skal efter aftale med ledelsen ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens daglige arbejde.

Efter aftale med arbejdsgiveren skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser.

Der henvises til parternes fælles fortolkningsbidrag i Bilag 7.

#### Stk. 2

Som kompensation for løsning af opgaver forbundet med tillidsmandshvervet; som ligger udenfor det forventelige ift. tidspunkter og omfang ydes med virkning fra 1. april 2021 et ikke-pensionsgivende tillidsmandstillæg på 2.633,24 kr. månedligt til tillidsrepræsentanten for IT-klubben<sup>1</sup>.

Udtræder man af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder tillægget efter løbende måned + 1 måned.

I forbindelse med lønnet orlov opretholdes tillægget.

Stedfortræder for tillidsrepræsentanter på orlov m.m. får tillæg i funktionstiden, for så vidt denne varer udover løbende måned + 1 måned.

---

<sup>1</sup> Der er forudsat eet TR tillæg ved beregningerne – dette tilfalder den TR, der er formand for IT klubben. Der kan kun ydes eet tillæg samlet; også selv om IT formanden samtidig måtte være landsklubformand for den samlede HK Landsklubben

## Kapitel 13 Andet

### § 37 Beregningsmateriale

Der er enighed om, at beregningsmaterialet (udtræk vedr. lønsum m.v.) sker på baggrund af marts måned 2024 tallene. Ved fremtidige overenskomstforhandlinger vil lønningerne for marts måned i forhandlingsåret danne grundlag for beregningsmaterialet.

### § 38 Tvistigheder

Tvister mellem parterne behandles analogt med reglerne i hovedaftalen mellem FH og DA.

### § 39 Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2024 og kan tidligst opsiges til ophør den 1. april 2026. Opsigelsesfristen er 3 måneder. Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat.

Hillerød, den 18. marts 2024

Arbejdsmarkedets Tillægspension

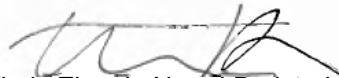
HK Privat



Anders Terp-Hansen



John Ø. Pedersen



Theis Eizo de Noord Bedsted

## Bilag 1 - Eksempler på jobtyper inden for IT-disciplinerne

Bilagets evt. opdatering afventer arbejdet iht. bilag 8 "Fælles forståelse om rammerne for en ny lønmodel i 2026".

<b>IT-disciplin</b>	<b>Jobtyper</b>
IT-support	Operatør
IT-produktion	Driftsplanlægger
IT-udvikling	Systemkonstruktør Analytiker Programmer Testspecialist Databasespecialist Løsningsarkitekt Webudvikler/Webdesigner Delprojektleder
IT-arkitektur	IT-arkitekt

## Bilag 2 - Forhandlingsstruktur, tillæg og lønpuljer.

### 2.1 Forhandlingsstruktur

I de *centrale forhandlinger*, som føres mellem ATP og HK-Klubben i ATP, forhandles og aftales de særlige overenskomstkrav for den pågældende periode samt beløbsstørrelsen for den eventuelle pulje, der afsættes til decentral fordeling i overenskomstperioden. Herudover aftales overordnede kriterier for tildeling af tillæg for så vidt tillæggene tildes af puljemidler afsat i de centrale forhandlinger. Kriterierne skal understøtte den ønskede kompetenceudvikling, organiseringsform, projektarbejdsform, uddelegering af kompetence og ansvar, m.v. på IT-området i ATP.

I de *decentrale forhandlinger* er aftaleparterne afdelingsledelserne og de lokale repræsentanter for HK-klubben. I den decentrale puljeforhandling, som følger terminer aftalt mellem parterne centralt, forhandles og aftales inden for den afsatte pulje de individuelle og/eller gruppevise lønforbedringer i form af omplaceringer, omklassificeringer og tillæg - samt eventuelt resultatløn.

Forhandlingerne baseres på indstillinger, hvor projektchefer indstiller til afdelingsledelsen, mens medarbejdere indstiller til HK-klubben.

#### 2.1.1 Centrale kriterier

Centralt aftalte kriterier for lønforbedringer henholdsvis kvalifikations- og/eller funktionstillæg:

- projektlederfunktion i forhold til større projekter
- særligt udviklingsansvar i forbindelse med eksempelvis større lovændringer, reformer e.lign.
- overordnet driftsansvar for et særligt kundeområde
- kvalitet i opgaveløsningen
- bredde i faglig viden og færdigheder
- dybde i faglig viden og færdigheder

Listen er vejledende og ikke udtømmende. Kriterierne er nævnt i uprioriteret rækkefølge. Medens de tre første kriterier retter sig mod særlige jobfunktioner, retter de tre sidste sig mod den enkeltes udfyldelse af jobbet. Viden og færdigheder kan opnås gennem træning i jobbet, faglige kurser, jobbytte, særlige projekterfaringer m.v.

#### 2.1.2 Decentrale kriterier

Parterne i de decentrale forhandlinger kan aftale uddybende, præciserende kriterier baseret på opgaver og behov i afdelingerne. Kriterierne skal bidrage til at synliggøre jobudviklingsmuligheder og karriereveje.

### 2.2 Puljemidler

Parterne er i øvrigt enige om følgende forhold vedr. puljemidlerne for så vidt, der er afsat puljemidler i overenskomstperioden:

- Puljen kan anvendes til at sikre, at lønnen i ATP følger markedsniveauet set i forhold til uddannelse, kompetence, ansvar, faglig og personlig udvikling
- Puljen anvendes bredt til alle medarbejdere, omfattet af overenskomstens lønskalaer
- Varige tillæg er pensionsgivende, mens tidsbegrænsede tillæg og engangstillæg forhøjes med det til enhver tid gældende ATP-betalte pensionsbidrag.
- Der føres regnskab over anvendelse af puljemidlerne. Ved udnævnelse eller fratrædelse falder puljemidler, der er anvendt til varige tillæg tilbage til genanvendelse ved den kommende puljeforhandling. Puljemidler, som er anvendt til udnævnelser eller ekstra løntrin falder ikke tilbage til genanvendelse i puljen

- Der er enighed om at anvende modellen, der er aftalt mellem Finansministeriet og de statslige lønmodtagerorganisationer til beregning af merudgift ved ændret lønforløb.
- Såfremt der ikke inden 1. september er opnået enighed om anvendelsen af puljen, udmøntes den resterende del i generelle lønstigninger. Der føres regnskab over anvendelsen af puljemidler.

### Bilag 3 - CFU forligets ramme og reguleringsordningen

Fra og med overenskomsten 2024 har parterne forpligtet sig til at følge den samlede økonomiske ramme fra det statslige forlig. Fordelingen behøver ikke være identisk, men summen af linje A og B skal udgøre den økonomiske ramme for forliget.

Hertil kommer evt. udmøntninger fra linje C reguleringsordningen (overenskomstens § 3 A) samt fra linje D reststigningen (ligeledes overenskomstens § 3A).

Nedenfor er statens forlig fra 2024 brugt som eksempel.

**Tabel 1**  
Den økonomiske ramme (pct. af løn pr. 31.03.2024)

Pct.	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	I alt
1. Generelle lønstigninger	4,83	1,27	0,20	6,30
2. Andre formål	0,11	0,89	-	1,00
3. Skøn for reguleringsordning	1,06	0,04	-	1,10
4. Skøn for reststigning	0,00	0,40	-	0,40
<b>5. Økonomisk ramme</b>	<b>6,00</b>	<b>2,60</b>	<b>0,20</b>	<b>8,80</b>

A

B

C

D

Reguleringsordningen:

Udmøntningen – positiv eller negativ - af reguleringsordningen sker 1. april 2024 og 1. april 2025 i henhold til de aftalte beregningsmetoder i bilag a til den statslige overenskomst og tillægges / fratrækkes de generelle lønsatser i § 3 og i § 8, stk. 2.

Reguleringsordningen udmøntes i ATP ved at tillægge eller fratække procenten jf. ovenstående fra de generelle aftalte lønforbedringer på 3,41% for skalaansatte og systemkonsulenter pr. 1. april 2024, og 1,96% for skalaansatte og systemkonsulenter pr. 1. april 2025.

	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	I alt
Generel stigning (sats) - Skala	3,41	1,96		5,37
Reguleringsordningen	1,06	0,04	0,20	1,30
Samlet (Sats + regul. Ord.)	4,47	2,00	0,20	6,67

Eksempler på udmøntning af reguleringsordningen:

- 1) Reguleringsordning opgøres til positiv +0,14% pr. 1. april 2025

	<b>1. april 2025</b>
Generel stigning – Skala og systemkonsulenter	1,96+0,14=2,10% af martslønnen 2024

- 2) Reguleringsordning opgøres til negativ -0,16% pr. 1. april 2025

	<b>1. april 2025</b>
Generel stigning - Skala og systemkonsulenter	1,96-0,16=1,80% af martslønnen 2024

Eksempel på beregning af reguleringsordning med et positivt på 1,06% pr. 1. april 2024 og et negativt på 0,16% pr. 1. april 2025 ved en samlet månedsløn på 30.000 kr. Ved samlet månedsløn forstås alle månedlige varige pensionsgivende løndele. Samlet månedsløn beregnes af martslønnen 2024.

<b>Eksempler:</b>	<b>31. marts 2024</b>	<b>1. april 2024</b>	<b>1. april 2025</b>
Aftalt Generel stigning (sats)		3,41%	1,96%
Samlet månedsløn i kr.	30.000	31.023	31.611
1) Reguleringsordning på negativ 1,06% pr. 1. april 2024 og på positivt 0,14% pr. 1. april 2025		4,47%	2,10%
1) Reguleringsordning Generel stigning (sats)	30.000	31.341	31.971
2) Reguleringsordning på positiv 1,06% pr. 1. april 2024 og på negativ 0,16% pr. 1. april 2025		4,47%	1,80%
2) Reguleringsordning Generel stigning (sats)	30.000	31.341	31.881

**Oprindeligt aftalt 3. juni 2021 ifm. overenskomstforhandlingerne og senere opdateret med nye tal pr. 1. april 2024.**

#### **Bilag 4 - Forhandlingsret**

Parterne er enige om, at HK har forhandlingsret vedrørende løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere, der er aflønnet højere end denne overenskomst, såfremt enten den pågældende medarbejder eller ATP ytrer ønske herom.



## Bilag 5 – Forståelse af bestemmelsen om barn syg

I overenskomstens § 27, stk. 2 er aftalt ret til frihed ved barns sygdom:

*Stk. 2 Syge børn: I forbindelse med børns pasningskrævende sygdom gives op til to dages frihed med løn.*

I forlængelse af drøftelser mellem HR og de lokale TR, samt enkelte sager, hvor leder og medarbejder har set forskelligt på bestemmelsens adgang til frihed, skitseres nedenfor nogle af de principper og retningslinjer, som ATP Koncern HR rådgiver lederne efter.

- **ALDER:** Børn er uden nærmere angivelse børn indtil de er 18 år; det gælder således også for barn syg.
- **LÆNGDEN:** Friheden gælder 2 dage – som ikke nødvendigvis skal være lagt på dag 1 og dag 2 – og ikke nødvendigvis afvikles som 2 hele dage. De 2 dage er pr. sygeforløb pr. barn.

Barn syg kan dog ikke strækkes ud på timer, så man har ikke 14,8 timer at fordele over mere end 2 dage. Leder og medarbejder kan ved længerevarende sygdom konkret aftale en mere fleksibel brug af timerne – under hensyntagen til om / at der kan arbejdes hjemme. Som udgangspunkt ændrer 1 – 2 dage hjemme med barn syg ikke ved forventningen om fysisk tilstedeværelse, som gælder for det specifikke område.

- **HVILKE BØRN ER OMFATTET ?:** Barn syg kan benyttes ift. børn som man har en omsorgsrolle overfor, fordi man enten er biologiskforældre; plejeforældre; adoptant, samlever; medfar/medmor eller lign. ift. barnet. Men ikke bedsteforældre o.l.

Det er ikke afgørende om barnet bor fast hos medarbejderen, men derimod om medarbejderen på kontinuerlig basis indtager en rolle som omsorgsperson overfor barnet. Det er i debarn situationer fx ikke nødvendigvis et krav, at man i øvrigt "har barnet" den uge.

- **HVAD ER PASNINGSKRÆVENDE?:** De fleste børn over en vis alder kan passe sig selv, når de er syge. Omvendt er der forskel på sygdommes karakter – og derfor kan en 17-årig med influenza muligvis fint passe sig selv – hvorimod en 17 årig med angst eller lignende meget vel kan have brug for en omsorgsperson tæt på sig.

I vurderingen bør der også skeles til mulighed for at medarbejderen kan arbejde hjemme og således tilgodese både arbejdet og barnet. Hellere en hjemmedag med ½ arbejdstid end en hel barns syg dag uden produktion.

- **KAN MAN HAVE FOR MEGET BARN SYG?** Ja. Barn syg indgår i fraværsrapporteringen som "andet fravær". I vurderingen af hvorvidt en medarbejder har "for meget fravær" skal leder lade omfanget af barn syg indgå i vurderingen af, om der skal indkaldes til fraværssamtale eller om der skal sanktioneres ift. medarbejderen

Marts 2024

## **Bilag 6 – Tandlægeforsikring**

Omkostningen er beregnet til 0,47 % på baggrund af en pris på 1.695 kr. og en månedlig lønsum på 44.891.000. Aftalen er ikke indgået med leverandøren ved overenskomstfornyelsen marts 2024. Evt. prisstigninger ved indgåelse over dette niveau – samt fornyelser, der overstiger 3 % skal finansieres via fremtidige overenskomstrammer eller ved tilpasning af selve forsikringsproduktet, således at ordningen forbliver omkostningsneutral for ATP efter etableringen.

Marts 2024

## Bilag 7 - Tillidsrepræsentantens vilkår

I overenskomstens § 36, stk. 1 står følgende:

*Tillidsrepræsentanten skal i fornøden udstrækning have adgang til at varetage sit hverv i anliggender, der angår ATP og de kolleger, som tillidsrepræsentanten repræsenterer. Udførelsen af hvervet skal efter aftale med ledelsen ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens daglige arbejde.*

Bestemmelsen hidrør fra en tid, hvor ATP var en noget mindre organisation med en mindre medarbejderstab og uden regionale centre rundt om i landet.

ATP anerkender og værdsætter rollen som tillidsrepræsentant og bestræber sig på at samspillet mellem rollen som medarbejdere og rollen som TR foregår så fleksibelt og problemfrit som muligt.

ATP har ikke ønsker om fuldtids eller halvtidsfrikøbte tillidsrepræsentanter; bl.a. fordi det kan risikere at fastholde TR i rollen, eftersom kontakten til den egentlige fag- faglighed risikerer at fortabes.

Omvendt har ATP interesse i at have dygtige, veluddannede og samarbejdsorienterede tillidsrepræsentanter, som har de fornødne rammer og friheder til at udøve hvervet i begge parter tilfredshed

I forlængelse af drøftelser mellem HR og de lokale TR, samt enkelte sager, hvor leder og medarbejder har set forskelligt på bestemmelsens adgang til frihed, skitseres nedenfor nogle af de principper og retningslinjer, som ATP Koncern HR rådgiver lederne efter.

Samarbejdets succes og bæredygtighed cementeres i det daglige via åbenhed og tillid. TR har frihed under ansvar og skal ikke som sådan "stå til regnskab", da der kan være fortrolige ting vedr. sager og medlemmer, som ikke kan / skal deles.

TR skal registrere sin TR tid på en særlig kode, så leder ad den vej kan følge med i tidsforbruget; hvilket er helt legitimt. Ideelt set bør leder og TR holde faste korte uge- / 14 dages møder, hvor kalenderen kort gennemgås, således at der er transparens om allerede kendte opgaver og der kan tages hensyn til disse.

Er der større spidsbelastninger i driften, så kan vanskeliggøre TR's frie tilrettelæggelse, kan dette tages op med lokal HR / Koncern HR med henblik på om muligt ikke at trække på TR i de pågældende tidsvinduer.

Omvendt skal leder bestræbe sig på at planlægge således, at TR om muligt ikke skal indgå i faste vagter (fx telefonvagter) eller lign. på tidspunkter, hvor der er kendte TR opgaver. Det er et fælles ansvar at sikre den bedst mulige og mest fleksible planlægning. Jo mere dialog, der er herom og jo tidligere dialogen startes; desto bedre.

Tidsforbruget kan være vanskeligt at estimere. Det afhænger bl.a. af enhedens størrelse (center / hovedkontor); om antallet af sager, hvor TR er bisidder; om der er overenskomstforhandlinger / organisationsændringer osv. – eller om TR er nyvalgt og derfor bruger mere tid på uddannelse mv.

Marts 2024

## Bilag 8 - Fælles forståelse om rammerne for en ny lønmodel i 2026

Parterne har i forbindelse med IT-overenskomstforhandlingerne 2024 drøftet indførelsen af en ny og mere fleksibel lønmodel.

Parterne har indset, at det næppe er realistisk at få en model klar i 2024, da modellen forudsætter, at der opnås en fælles forståelse mellem ATP, HK og DJØF/DM om de fremtidige faggrænser og organiseringer indenfor de relevante områder i ATP. Disse drøftelser foregår i første omgang mellem forbundene p.t.

Parterne bekræfter ved dette protokollat hinanden i en fælles ambition om at få en ny lønmodel på plads pr. 1. april 2026.

Det er en forudsætning fra begge sider, at omlægningen vil være omkostningsneutral.

Den lønmodel begge parter drøfter indeholder følgende hovedpunkter:

Fremadrettet er alle ansættelser indenfor det definerede faglige område ("IT") omfattet af overenskomsten. Muligheden for at blive ansat på individuel kontrakt begrundet i lønniveau bortfalder; uanset lønniveau. Fremadrettet er således alene ledere undtaget fra overenskomsten.

Nuværende ansattes vilkår respekteres – således, at bruttopakken ikke kan forringes og ingen flyttes "mellem overenskomster" eller "fra individuel til overenskomst" mod deres vilje.

Overenskomsten deles populært sagt i 2 niveauer.

Op til en vis løngrænse er man ansat med fulde overenskomstrettigheder (flex, overtid, rådighed m.v.). Fordelingen af årlige midler mellem satser og frie puljer skal drøftes.

Over denne løngrænse er man ikke omfattet af reglerne om flex og overtid. Der skal tages stilling til øvrige arbejdstidsregler, herunder rådighed mm. Fordelingen af årlige midler mellem satser og frie puljer skal drøftes.

Sociale rettigheder (pension, barsel, firmafridage, feriefridage, seniordage m.v.) er identiske for begge grupper.

Der er identificeret flere udeståender, som skal løses og dermed indgå i de drøftelser der skal være; herunder (ikke udtømmende) rådighedsvagter, forskudt tid; lønninger for elever, trainees, graduates m.v.

Plan for arbejdet:

Parterne er enige om følgende fremgangsmåde for arbejdet i den kommende periode, forudsat at der fortsat er enighed mellem parterne og det forudgående punkt anses for løst.

Q3/24: Afklaring af dækningsområde og faggrænser ml. HK og DJØF/DM (på forbundsniveau). ATP kan inddrages efter behov og kan i et vist omfang stille med data. Initiativpligten ligger hos HK

Q4/24: ATP og HK drøfter issues ift. arbejdstid, overarbejde, rådighed, forskudt tid, Sit. Man. aftale samt verifikationstest. ATP indkalder, når Q3 opgaven er afsluttet

Q1/25: ATP og HK drøfter issues ift. lønforhold for særlige grupper (elever, trainees, graduates m.fl.) HK indkalder, når Q4 opgaven er afsluttet

Q2/25: ATP og HK drøfter issues ift. evt. overgangsproblematikker for nuværende ansatte, herunder skift mellem overenskomster eller flytning fra individuel kontrakt til overenskomstansættelse. ATP indkalder, når Q1 opgaven er afsluttet

Q3/25: ATP og HK drøfter issues ift. den løbende håndtering af evt. ny overenskomst; herunder hvordan uenigheder om løn, indplacering, jobtyper mm. bør håndteres. HK indkalder, når Q2 opgaven er afsluttet

Q4/25: ATP og HK skriver rammerne for en samlet overenskomsttekst for den kommende overenskomstperiode 2026 – 202x, således at selve overenskomstforhandlingerne i 2026 primært skal tage højde for regulering af satser. ATP indkalder, når Q3 opgaven er afsluttet.

Marts 2024

## **Udgåede protokollater**

Protokollat nr. 3: Kompetenceudvikling (udgået ved overenskomsten 2024-2026)

Protokollat nr. 4: Drøftelse af vilkår for medarbejdere, der overgår fra IT overenskomsten til ansatte på individuel kontrakt (udgået ved overenskomsten 2024-2026)

Aftale mellem Dansk Handel & Service og HK/Privat om hviletid m.v. i forbindelse med distancearbejde af 31.oktober 2000 (udgået ved overenskomsten 2024-2026)